

ORIOR AG

VERGÜTUNGSBERICHT 2021

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht beinhaltet alle Angaben über Vergütungen, etwaige Darlehen und Kredite an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie über Kapitalbeteiligungen am Unternehmen. Zudem werden das Vergütungssystem, die Vergütungsgrundsätze, die Verantwortlichkeiten, das Festsetzungsverfahren und der Genehmigungsmechanismus dargelegt. Diese Kombination aus quantitativen und qualitativen Elementen dient der transparenten Information der Aktionärinnen und Aktionäre. Von der Revisionsgesellschaft werden ausschliesslich die quantitativen für das entsprechende Berichtsjahr aufgeführten Angaben geprüft. Die Angaben zu den Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung entsprechen dem Rechnungslegungsstandard Swiss GAAP FER, dem schweizerischen Gesetz, der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der SIX-Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) sowie den Statuten der Gesellschaft.

Im Rahmen der periodischen Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und -politik sowie der Erarbeitung der langfristigen strategischen Ausrichtung der ORIOR Gruppe wurde die Verfeinerung diverser Elemente der Vergütungs- und Beteiligungspolitik beschlossen. So wurden die Einführung eines Long Term Incentive Plans für die Konzernleitung und einen erweiterten Kreis des Topmanagements, der Besitz von Mindestbeteiligungen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die grundsätzliche Überarbeitung und Lancierung des Aktienbeteiligungsplans für Mitarbeitende beschlossen. Ein Grossteil der entsprechenden Anpassungen wurde im Berichtsjahr umgesetzt und wird in der Folge mit dem Hinweis «NEU eingeführt» markiert.

«»
NEU eingeführt
im 2021

Ausblick auf Neuerungen

Neuerungen und Beschlüsse hinsichtlich der Vergütungen, die mit Publikation des vorliegenden Geschäftsberichts bereits bekannt sind, werden

nachfolgend in grau hinterlegten Ausblick-Boxen aufgeführt, um die gesamtheitliche Betrachtung – auch über den Status quo des Berichtsjahrs hinaus – sicherzustellen.



1. Grundsätze der Vergütung

ORIOR setzt auf ein faires, transparentes und auf dem Niveau von Vergleichsunternehmen ausgestaltetes Vergütungssystem. Die Kriterien für das Lohnniveau basieren ausserdem auf Aus- und Weiterbildungsniveau, Erfahrung und Entwicklungspotenzial der Mitarbeitenden. Es werden keinerlei Lohnunterschiede aufgrund von Nationalität, Rasse, Geschlecht oder sonstigen Persönlichkeitsmerkmalen akzeptiert.

Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und eines nachhaltigen Talentmanagements erhalten Mitarbeitende mit Führungs- und Entscheidungsbefugnissen einen Vergütungsmix, der eine attraktive Balance zwischen fixer Vergütung, erfolgsabhängiger variabler Vergütung und Beteiligungsprogrammen beinhaltet. Es gelten die Grundsätze der Mitverantwortung für die und der Partizipation an der erfolgreichen Weiterentwicklung der Gruppe.

Die Grundsätze in Zusammenhang mit den Vergütungen sowie die Vergütungselemente und der Genehmigungsmechanismus für die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind in der VegüV und in den Statuten der Gesellschaft geregelt. Darüber hinaus werden gewisse Themen im Organisationsreglement der ORIOR AG weiter präzisiert. Die detaillierten Ausführungen rund um alle Vergütungs- und Beteiligungselemente der ORIOR Gruppe wurden während des Berichtsjahrs in einem konsolidierten, internen Grundsatzpapier zusammengetragen und vom Verwaltungsrat erlassen. Sämtliche Elemente daraus, die für die Öffentlichkeit von Interesse und zur Beurteilung wichtig sind, werden in vorliegendem «Vergütungsbericht» dargelegt.

«»
NEU eingeführt
im 2021

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe>

2. Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der ORIOR Gruppe befolgt die Prinzipien der Einfachheit und Klarheit, der Transparenz, der faktenbezogenen Bemessung und der Fairness. Es besteht aus unterschiedlichen Komponenten, die je nach Stufe und Verantwortungsbereich innerhalb der festgelegten Vergütungsmix-Referenzbandbreiten individuell auf die jeweiligen Mitarbeitenden ausgerichtet werden können und sollen.

Das Vergütungssystem von ORIOR umfasst vier Vergütungs- und Beteiligungskomponenten (vgl. auch S. 39):

1. die fixe Vergütung (Basisvergütung)
2. die kurzfristige variable Vergütung, sprich Short Term Incentive (STI)
3. die langfristige variable Vergütung, sprich Long Term Incentive Plan (LTIP)
4. die aktienbasierten Beteiligungsprogramme (Aktienangebote)

Es besteht kein genereller Anspruch auf Partizipation an allen vier Komponenten. Die Zusammensetzung der Vergütung einer oder eines einzelnen Mitarbeitenden wird unter Berücksichtigung der rechtlichen, statutarischen und reglementarischen Bestimmungen durch den Verwaltungsrat, die Konzernleitung oder die jeweiligen Vorgesetzten in Absprache mit deren Vorgesetzten festgelegt.

2.1 Vergütungsmix

Der Vergütungsmix setzt sich zusammen aus den Vergütungs- und Beteiligungskomponenten und berücksichtigt den Wirkungs-, Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich der jeweiligen Anstellungsstufen. Damit sollen Schlüsselmitarbeitende einerseits in die Mitverantwortung einbezogen werden und andererseits die Möglichkeit erhalten, am Erfolg von ORIOR teilzuhaben. Gleichzeitig sollen damit die Identifikation und die Motivation gestärkt werden. Abgeleitet von den Statuten der Gesellschaft, dem Organisationsreglement sowie den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der ORIOR AG gelten folgende Richtwerte für den Vergütungsmix:

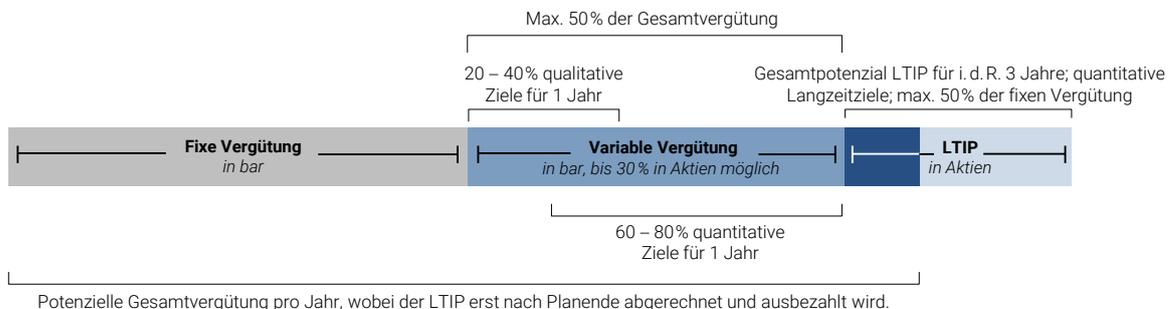
Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat erhält eine fixe Vergütung. Bis 10% der fixen Vergütung können auf Beschluss des Verwaltungsrats in Aktien ausbezahlt werden (Aktienzuteilung). Individuell und im beidseitigen Einverständnis kann vereinbart werden, dass kumuliert bis 50% der Vergütung in gesperrten Aktien der Gesellschaft ausbezahlt werden. Darüber hinaus können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



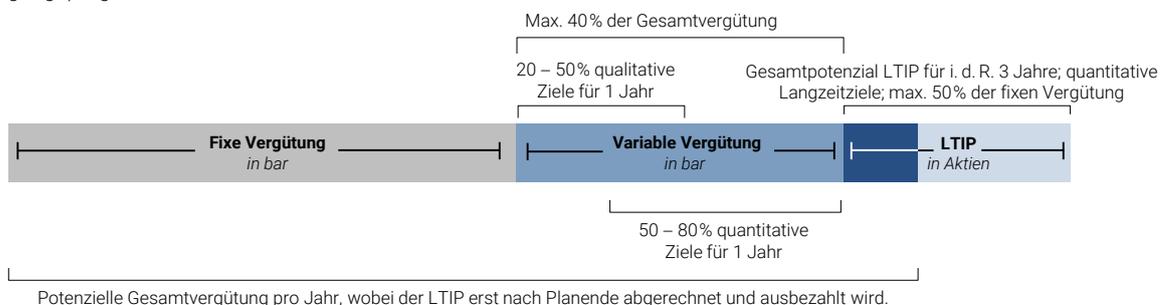
Konzernleitung

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, eine kurzfristige variable Vergütung (STI) und in der Regel eine langfristige variable Vergütung (LTIP). Ausserdem können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



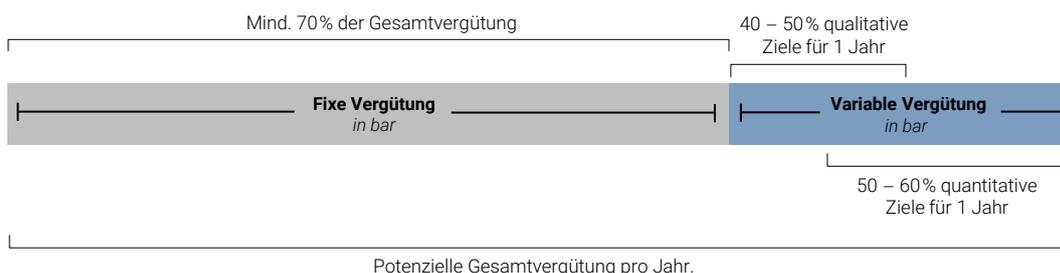
Erweiterte Konzernleitung, Management Committees und CEOs der Business Units

Die Mitglieder der Erweiterten Konzernleitung und der Management Committees sowie alle CEOs der ORIOR Business Units erhalten eine fixe Vergütung sowie eine kurzfristige variable Vergütung und können in einen mehrjährigen aktienbasierten LTIP eingebunden. Ausserdem können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



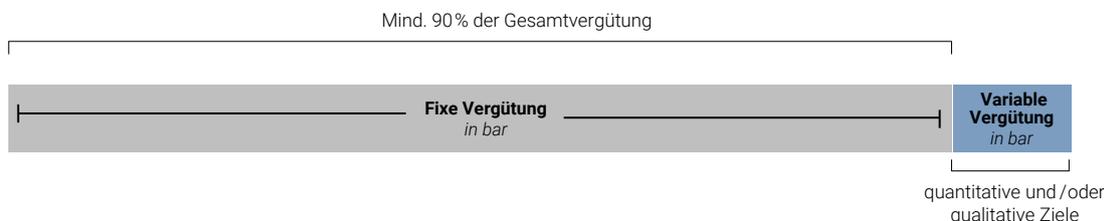
Geschäftsleitungsmitglieder der Business Units, Top50-Kader und Schlüsselmitarbeitende

Die Geschäftsleitungsmitglieder der Business Units, die Top50-Kader der ORIOR Gruppe und Schlüsselmitarbeitende erhalten eine fixe Vergütung und eine kurzfristige variable Vergütung. Ausserdem können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



Alle anderen Mitarbeitenden

Alle anderen Mitarbeitenden erhalten in der Regel eine zu 100% fixe Vergütung, die in bar entrichtet wird. Für besondere Projekte oder Aufgaben und/oder sonstige im Ermessen der oder des Vorgesetzten mehrwertbringende Zielsetzungen oder Persönlichkeitsentwicklungen kann auch diesen Mitarbeitenden eine variable Vergütung in Höhe von maximal 10% der Gesamtvergütung ermöglicht werden. In ausserordentlichen Fällen können Mitarbeitende mit grossem Potenzial und/oder überdurchschnittlicher Leistung, unabhängig ihrer Stufe, in Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen mitberücksichtigt werden.



2.2 Vergütungs- und Beteiligungskomponenten

Das Vergütungssystem von ORIOR umfasst vier Vergütungs- und Beteiligungskomponenten:

1. die fixe Vergütung (Basisvergütung)
2. die kurzfristige variable Vergütung, sprich Short Term Incentive (STI)
3. die langfristige variable Vergütung, sprich Long Term Incentive Plan (LTIP)
4. die aktienbasierten Beteiligungsprogramme (Aktienangebote)

Die fixe Vergütung (Basisvergütung)

Alle bei ORIOR fest angestellten Mitarbeitenden erhalten eine fixe Vergütung, auch Basisvergütung genannt. Die fixe Vergütung wird in bar und in der jeweiligen Währung desjenigen Landes entrichtet, wo sich der Sitz der betreffenden Anstellungsgesellschaft befindet. Die entsprechenden Details ergeben sich aus den geltenden Arbeits- respektive Mandatsverträgen sowie dem jeweils anwendbaren, geltenden Recht. Einzig den Mitgliedern des Verwaltungsrats kann die fixe Vergütung auf Beschluss des Verwaltungsrats teilweise in Aktien ausbezahlt werden (vgl. S. 46 f. Aktienzuteilung).

Die Festsetzung der fixen Vergütung erfolgt anhand von Referenzgehältern bei Vergleichsunternehmen, anhand lokaler Markt- und Lohnstandards sowie anhand der Erfahrungen, der Kompetenzen und des Potenzials der oder des Einzelnen.

Die kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung ist von der Erreichung von im Vorfeld festgelegten Zielen abhängig und wird jährlich entrichtet. Je grösser der Wirkungs- und Verantwortungsbereich einer oder eines Mitarbeitenden ist, desto höher ist in der Regel der Anteil der mit Zielen verbundenen variablen Vergütung.

Grundsätze und Eckwerte der kurzfristigen variablen Vergütung:

Gewichtung und Höhe	Verwaltungsrat	Keine variable Vergütung.
	Konzernleitung	Max. 50% der Gesamtvergütung (inkl. des anteiligen LTIP) des jeweiligen Mitglieds. Die Auszahlung kann auf Beschluss des Verwaltungsrats teilweise in Aktien erfolgen (vgl. S. 53 Aktienzuteilung).
	Erweiterte Konzernleitung, Management Committees, Business Unit CEOs	Max. 40% der Gesamtvergütung. Die Auszahlung erfolgt in bar.
	Geschäftsleitungen der Business Units, Top50-Kader, Schlüssel-mitarbeitende	Max. 30% der Gesamtvergütung. Die Auszahlung erfolgt in bar.
	Alle anderen Mitarbeitenden	In der Regel keine variable Vergütung, bis max. 10% in Ausnahmefällen möglich.
Rhythmus	Jährlich	Die Abrechnung und Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt jährlich nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahrs. Gleichzeitig werden für das laufende Geschäftsjahr die neuen Zielwerte festgesetzt.
Ziele	Zusammensetzung Zielpaket	Das Zielpaket umfasst quantitative Konzern- respektive Business Unit-Kennzahlen und qualitative persönliche Ziele. Die Gewichtung zwischen quantitativen und qualitativen Zielen entspricht den Richtwerten des jeweiligen Vergütungsmix (vgl. S. 37 f. Vergütungsmix).
	Quantitative Ziele	Die von quantitativen Zielen abhängige kurzfristige variable Vergütung beträgt bis zu 80% und berechnet sich aufgrund von Unternehmens- und Performancekennzahlen wie Nettoerlös, EBITDA, EBIT, Reingewinn, Investitionen, Nettoumlaufvermögen oder Cashflow. Neben klar definierten und messbaren Zielen werden jeweils zu Beginn des Jahres sogenannte Fokuskennzahlen festgelegt, deren Entwicklung im laufenden Jahr mit einer erhöhten Gewichtung in die Berechnung der variablen Vergütungen einfließt. Die Festsetzung der Zielwerte erfolgt für die Konzernleitung auf Vorschlag des Nomination and Compensation Committee durch den Verwaltungsrat (vgl. S. 42 Verantwortlichkeiten, Festsetzungsverfahren und Genehmigungsmechanismus).
	Qualitative Ziele	Mindestens 20% der kurzfristigen variablen Vergütung ist abhängig von qualitativen, persönlichen Zielen. Diese umfassen in der Regel individuelle Entwicklungen in den Bereichen Führung, Organisation, Persönlichkeit, Strategie oder Innovation.

Die langfristige variable Vergütung (LTIP)

Die langfristige variable Vergütung (LTIP) berücksichtigt die nachhaltige, über mehrere Jahre dauernde Entwicklung des Unternehmens auf der Basis der im Vorfeld definierten Zielwerte. Abgeleitet von der am 26. April 2021 durch die Generalversammlung gutgeheissenen statutarischen Grundlage wurden weitere grundsätzliche Eckwerte für LTIPs ausformuliert und im Organisationsreglement sowie in den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der ORIOR AG festgehalten.

Ein Auszug der wichtigsten Grundsätze des LTIPs findet sich nachfolgend:

Ziel des LTIP	Ziel ist die Stärkung der Identifikation und des unternehmerischen Wirkens sowie das Mittragen des gesamten Topmanagements an der langfristigen Entwicklung der ORIOR Gruppe.
Ausgabekreis und Bedingungen	Ein LTIP soll zu gleichen Bedingungen (insbesondere gleiche Ziele) für ein ganzes Gremium oder eine Gruppe von Teilnehmenden ausgegeben werden. Es bestehen keine individuell auf einzelne Mitarbeitende ausgefertigte Singularlösungen von LTIPs.
Planmitglieder	Neben der Konzernleitung können auch die Erweiterte Konzernleitung, die Management Committees, Mitglieder der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren und weitere Schlüsselpersonen in einen LTIP eingebunden werden. Es besteht kein genereller Anspruch auf die Einbindung in einen LTIP, und die Einbindung einer oder eines Mitarbeitenden in gleichzeitig mehrere LTIPs ist nicht möglich.
Beginn und Plandauer (Vesting-Periode)	Der Zeithorizont respektive der Beurteilungszeitraum eines LTIP beginnt in der Regel am 1. Januar eines Geschäftsjahrs und dauert in der Regel 3 Jahre.
Veräusserungssperrfrist	Alle erhaltenen Aktien aus einem LTIP unterliegen nach Auszahlung einer Sperrfrist von mindestens 2 Jahren.
Rhythmus	Grundsätzlich gilt, dass jede oder jeder Mitarbeitende gleichzeitig in maximal einem LTIP eingebunden sein kann. Abgesehen davon kann der Verwaltungsrat nach Ablauf eines LTIP oder für Mitarbeitende, die noch nicht in einem LTIP eingebunden sind, jederzeit einen neuen LTIP aufsetzen.
Ausgestaltung LTIP	Vorbehältlich der rechtlichen, statutarischen und reglementarischen Konformität steht die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen eines neuen LTIP im Ermessen des Verwaltungsrats.
Ziele	Die Ziele werden im Vorfeld definiert, transparent kommuniziert und bestehen aus klar berechenbaren Kennzahlen, die für die langfristige Entwicklung der ORIOR Gruppe von wesentlicher Bedeutung sind. Grundsätzlich liegen einem LTIP vier gleichgewichtete, nicht miteinander verrechenbare Ziele zugrunde, dabei muss ein Ziel gemäss Bestimmung im Organisationsreglement zwingend in Zusammenhang mit dem Fortschritt i. S. ESG stehen.
Gesamtpotenzial (Höhe)	Das Gesamtpotenzial eines LTIP (für die gesamte Plandauer) beträgt max. 50% der fixen Vergütung des jeweiligen Planmitglieds. Dies gilt auch bei einer Zielerreichung von über 100%. Als Basis gilt der Bruttofixlohn des abgeschlossenen, dem Planbeginn vorausgegangenen Geschäftsjahrs.
Approvisionnement	Einen Teil des Gesamtpotenzials des LTIP wird verteilt auf die Plandauer über die kurzfristige variable Vergütung approvisioniert.
Abrechnung/ Auszahlung	Die Abrechnung und Auszahlung erfolgt nach Abschluss der Plandauer. Die Abrechnung erfolgt in CHF und wird danach in Aktien zum dann gültigen Wert umgerechnet. Entsprechend ist eine Aktienzuteilung von mehr als 100% des Gesamtpotenzials des LTIP nicht möglich. Für Mitarbeitende, die das Arbeitsverhältnis ihrerseits beenden, besteht bis zur Vollendung der ersten zwei Planjahre ein Cliff Vesting, d. h., der Anspruch verfällt vollumfänglich. Danach besteht ein Anspruch pro rata temporis per Stichtagabrechnung.
Form	In der Regel erfolgt die Auszahlung in Aktien der Gesellschaft mit Veräusserungssperre, sie kann aber auch aus Anwartschaften auf Aktien oder sonstigen Beteiligungsinstrumenten bestehen. Die Auszahlung eines LTIP in bar ist grundsätzlich nicht möglich. Ausnahmen können ausschliesslich in Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und nur mit Zustimmung des Verwaltungsrats erfolgen.

An der Generalversammlung vom 26. April 2021 wurde die statutarische Grundlage für die Einführung der langfristigen variablen Vergütung für die Konzernleitung geschaffen und darauffolgend der erste Long Term Incentive Plan gutgeheissen. Entsprechend wurde für die Konzernleitung ein LTIP mit rückwirkender Einführung per 1. Januar 2021 ausgegeben. Unter denselben Bedingungen wurde neben der Konzernleitung auch die Erweiterte Konzernleitung in einen LTIP eingebunden. Die Eckwerte dieses ersten dreijährigen LTIP 2021 bis 2023 werden unter Kapitel «Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung» auf den Seiten 49 ff. dargestellt.



Neues Klimaziel

Das im Rahmen der ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie gesetzte Klimaziel konnte, insbesondere dank des Entscheids, alle Schweizer Kompetenzzentren auf nachhaltigeren Wasserstrom umzustellen, frühzeitig erreicht werden. Während des

Berichtsjahrs wurde intensiv an der Formulierung eines neuen Klimaziels gearbeitet. Für die Bemessung des Fortschritts in Zusammenhang mit dem ESG-Ziel des seit 1. Januar 2021 laufenden LTIP gilt ebenfalls das neue Klimaziel (vgl. S. 8 und 9).

Die aktienbasierten Beteiligungsprogramme (Aktienangebote)

Zusätzlich zu den dargelegten Vergütungskomponenten kann der Verwaltungsrat zur Stärkung der Identifikation mit der und der Bindung zur ORIOR Gruppe sowie als Ausdruck der Wertschätzung für ausserordentlichen Einsatz im Rahmen des Aktienplans für Mitarbeitende oder für einen ausgewählten Kreis von Mitarbeitenden Aktienprogramme und -angebote ausgeben. Dieser Vergütungskomponente liegt das Ziel zugrunde, ausgewählte Mitarbeitende der ORIOR Gruppe sowie Mitglieder des Verwaltungsrats an der Entwicklung der ORIOR Gruppe teilhaben zu lassen, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, zu Sonderkonditionen ORIOR Aktien in einem vom Verwaltungsrat zu bestimmendem Umfang zu erwerben. Gleichzeitig sollen damit die Identifikation und die Bindung mit der ORIOR Gruppe gestärkt werden.

So kann der Verwaltungsrat nach eigenem Ermessen oder auf Empfehlung oder Vorschlag des CEO einzelnen oder mehreren Schlüsselmitarbeitenden von ORIOR zusätzlich zu den gemäss Arbeits- respektive Mandatsvertrag geschuldeten Leistungen jederzeit, respektive dem Verwaltungsrat jährlich, ein Aktienangebot unterbreiten. Darüber hinaus beschliesst der Verwaltungsrat jährlich über die Ausgabe und die Lancierung eines Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramms für einen grösseren Kreis von Mitarbeitenden.

Eckwerte für Aktienangebote und Aktienbeteiligungsprogramme:

Planadministration und Teilnahmeberechtigte	Der Verwaltungsrat legt die max. 2 Monate dauernde Bezugsfrist, die Anzahl anzubietender Aktien, den Kreis der zu berücksichtigenden Mitarbeitenden sowie die Bezugsrechte der einzelnen Teilnehmenden in seinem eigenen Ermessen und unter Berücksichtigung der Empfehlung des CEO fest. Die Anzahl der jeder und jedem Teilnehmenden angebotenen Aktien liegt im Ermessen des Verwaltungsrats, der seine Entscheidung unter anderem auf die jeweilige quantitative und qualitative Zielerreichung des / der Mitarbeitenden gemäss der jährlichen individuellen Zielvereinbarung abstützt.
Aktienkaufpreis	Der Aktienkaufpreis entspricht dem durchschnittlichen Börsenpreis der letzten maximal 6 Monate vor Beginn der maximal 2 Monate dauernden Angebotsfrist einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie (6-Monats-VWAP) abzüglich eines Discounts.
Sperrfrist	Die Sperrfrist für Aktien aus Aktienangeboten und Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen beträgt mindestens 3 Jahre und beginnt mit dem Tag der Aktienübertragung.
Discount	Der Discountsatz entspricht den steuerlich anerkannten Zeitwerten für Aktien mit einer Veräusserungsfrist und beträgt bei 3 Jahren Sperrfrist 16% und bei 5 Jahren Sperrfrist 25%.

Während des Berichtsjahrs wurden die bestehenden Discountsätze generell und für alle aktienbasierten Programme, Angebote und Zuteilungen an die steuerlich anerkannten Zeitwerte für Aktien mit Sperrfristen angeglichen. Zusammen mit der angelaufenen ORIOR Strategie 2025 wurde zudem (und unter den neuen Discountbedingungen) ein Aktienbeteiligungsprogramm für einen grösseren Kreis von Schlüsselmitarbeitenden lanciert. Weitere Ausführungen dazu finden sich auf Seite 55.



2.3 Verantwortlichkeiten, Festsetzungsverfahren und Genehmigungsmechanismus

Für die Ausarbeitung und regelmässige Überprüfung und Beurteilung des Vergütungssystems der Gesellschaft ist das Nomination and Compensation Committee zuständig. Zur Festsetzung des Vergütungssystems werden lediglich bei einer grundlegenden Neugestaltung externe Experten beigezogen. Bei Neueinstellungen oder Beförderungen auf Stufe Konzernleitung werden situativ funktionspezifische Benchmarks herangezogen. Den Referenzmarkt bilden dabei Unternehmen aus der Convenience-Food-Branche, zu der auch die ORIOR Gruppe gehört.

Die Verantwortlichkeiten zur Festsetzung der Vergütungen für die verschiedenen Anstellungsstufen stellen sich wie folgt dar:

Empfänger der Vergütung	Empfehlung bezüglich der Vergütung, inkl. Beurteilung des Zielerreichungsgrads	Entscheid bezüglich der Vergütung	Bindende Genehmigung durch Generalversammlung
Mitglieder des Verwaltungsrats	Nomination and Compensation Committee	Verwaltungsrat auf Empfehlung des Nomination and Compensation Committee	Ja; maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats
CEO	Nomination and Compensation Committee	Verwaltungsrat auf Empfehlung des Nomination and Compensation Committee	Ja; maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung sowie Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung sowie maximaler Gesamtbetrag der langfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung
Mitglieder der Konzernleitung (exkl. CEO)	Nomination and Compensation Committee auf Vorschlag des CEO	Verwaltungsrat auf Empfehlung des Nomination and Compensation Committee	
Erweiterte Konzernleitung, Management Committee und Schlüsselmitarbeitende, die direkt dem CEO Bericht erstatten	CEO	Nomination and Compensation Committee auf Empfehlung des CEO	Nein
Alle anderen Mitarbeitenden	Vorgesetzte	Vorgesetzte in Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten	Nein

Der Genehmigungsmechanismus für die Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ist gemäss VegüV in den Statuten festgesetzt und sieht folgende Regelung für die einzelnen Vergütungsbestandteile vor:

Verwaltungsrat	fixe Vergütung	Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten Generalversammlung (prospektiv).
Konzernleitung	fixe Vergütung	Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr (prospektiv).
	kurzfristige variable Vergütung (STI)	Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr (retrospektiv).
	langfristige variable Vergütung (LTIP)	Maximaler Gesamtbetrag der langfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für die gesamte Plandauer (prospektiv) oder Gesamtbetrag der langfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für die gesamte Plandauer (retrospektiv).

Der Verwaltungsrat entscheidet, ob prospektiv oder retrospektiv abgestimmt werden soll, und kommuniziert dies gegenüber der Generalversammlung zum Zeitpunkt der Ausgabe des Plans. Sofern die Abstimmung prospektiv erfolgt, wird zusätzlich konsultativ über den Vergütungsbericht abgestimmt.

Aufgrund der statutarischen Regelung ist eine Genehmigung des Zusatzbetrags gemäss Artikel 19 VegüV durch die Generalversammlung nicht erforderlich. Nähere Informationen über den Zusatzbetrag finden sich unter «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder» auf Seite 51 des «Vergütungsberichts».

Nachfolgende Darstellung verdeutlicht, über welche Vergütungselemente an der letzten Generalversammlung vom 26. April 2021 abgestimmt wurde (blau) und über welche Vergütungselemente an der kommenden Generalversammlung vom 5. April 2022 abgestimmt wird (grün).

	Generalversammlung 2021	Generalversammlung 2022	
	Geschäftsjahr 2021	Geschäftsjahr 2022	Geschäftsjahr 2023
Verwaltungsrat fix Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats (6 Personen) für die Dauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 von CHF 765 000.		Verwaltungsrat fix Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats (7 Personen) für die Dauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 von CHF 810 000.	
		Konzernleitung fix Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (3 Personen) für das Geschäftsjahr 2022 von CHF 1 450 000.	Konzernleitung fix Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (4 Personen) für das Geschäftsjahr 2023 von CHF 1 750 000.
Konzernleitung variabel kurzfristig Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (3 Personen) für das Geschäftsjahr 2020 von CHF 446 000.	Konzernleitung variabel kurzfristig Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (3,3 Personen) für das Geschäftsjahr 2021 von CHF 593 500.		
	Konzernleitung variabel langfristig (prospektiv) Maximaler Gesamtbetrag der langfristigen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (3 Personen) für die Jahre 2021 bis 2023 von CHF 500 000.		



Ausblick auf die Generalversammlung 2022

Die im letzten Jahr zusammen mit der Einladung zur Generalversammlung an die Aktionärinnen und Aktionäre verschickte Zusatzbroschüre mit weiteren Informationen zu den Abstimmungs-traktanden hat grossen Anklang gefunden. Daher beabsichtigt der Verwaltungsrat, der Einladung auch künftig eine Zusatzbroschüre mit weiteren Informationen (insbesondere zu den Vergütungs-traktanden) beizulegen.

An der nächsten Generalversammlung wird nicht über eine langfristige variable Vergütung abgestimmt, womit die Pflicht, konsultativ über den Vergütungsbericht abzustimmen, entfällt. Der Verwaltungsrat hat im Rahmen seiner laufenden Diskussionen und mit dem Anspruch, den Aktio-närinnen und Aktionären auch hierbei Ausdrucks-möglichkeiten zu bieten, beschlossen, den Vergütungsbericht wiederum zur Konsultativ-abstimmung vorzulegen.



3. Nomination and Compensation Committee

Das Nomination and Compensation Committee ist ein ständiger Ausschuss, der formell vom Verwaltungsrat eingesetzt wird. Seine Hauptaufgabe besteht in der Unterstützung des Verwaltungsrats bei der Vorbereitung der Entscheidungsprozesse und der Beschlussfassung sowie bei der Erfüllung seiner Aufsichtspflicht. In seiner Organisation sowie in seinem Aufgabenbereich erfüllt das Nomination and Compensation Committee sämtliche Anforderungen eines Vergütungsausschusses im Sinne von Artikel 7 der VegüV und Artikel 23 der Statuten der Gesellschaft.

Das Nomination and Compensation Committee besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Diese werden von der Generalversammlung einzeln für die Dauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung gewählt. Die Mehrzahl der Mitglieder hat unabhängig und nicht leitend zu sein. Der Verwaltungsrat bestimmt unter den Mitgliedern die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. Am 31. Dezember 2021 gehörten dem Nomination and Compensation Committee Monika Friedli-Walser (Vorsitz), Walter Lüthi und Rolf U. Sutter an.

Aufgaben und Pflichten des Nomination and Compensation Committee

Die Aufgaben und Pflichten des Nomination and Compensation Committee sind in den Statuten der Gesellschaft sowie im Nomination and Compensation Committee Charter aufgeführt und können auf der Website unter nachfolgenden Links eingesehen werden:

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Nomination and Compensation Committee Charter: <https://orior.ch/de/ausschusse-des-verwaltungsrats>

Das Nomination and Compensation Committee trifft sich auf Einberufung der oder des Vorsitzenden zu mindestens zwei ordentlichen Sitzungen jährlich. Der CEO, weitere Mitglieder der Konzernleitung sowie andere Gäste können durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden eingeladen werden, ohne Stimmrecht an den Sitzungen teilzunehmen.

Zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2021 tagte das Nomination and Compensation Committee sechsmal. Alle Mitglieder nahmen an allen Sitzungen teil. Zudem nahm der CEO, Daniel Lutz, zeitweise an drei Sitzungen ohne Stimmrecht teil.

4. Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Grundsätze, die Vergütungselemente sowie der Genehmigungsmechanismus in Zusammenhang mit der Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats sind in den Statuten, im Organisationsreglement und in den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der Gesellschaft geregelt.

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe>

Zusammensetzung der Vergütung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen oder die Übernahme von besonderen Aufgaben oder Aufträgen können Zuschläge ausgerichtet werden. Die Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgt in bar. Sie kann teilweise in Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden (Aktienzuteilung).

Für Tätigkeiten in Rechtseinheiten, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden, sowie für Tätigkeiten, die in Ausübung der Funktion als Mitglied des Verwaltungsrats wahrgenommen werden, dürfen die betreffenden Rechtseinheiten an die Mitglieder des Verwaltungsrats Vergütungen ausrichten, sofern diese Vergütungen durch den von der Generalversammlung genehmigten Betrag abgedeckt sind.

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats werden Auslagen und Spesen ersetzt. Der Ersatz von Auslagen und Spesen gilt nicht als Vergütung. Zudem kann die Gesellschaft im gesetzlich zulässigen Rahmen Mitglieder des Verwaltungsrats für entstandene Nachteile in Zusammenhang mit Verfahren, Prozessen oder Vergleichen, die mit ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft in Verbindung stehen, entschädigen sowie entsprechende Beträge bevorschussen und Versicherungen abschliessen. Solche Entschädigungen, Vorschüsse und Versicherungen gelten nicht als Vergütung.

Den Verwaltungsratsmitgliedern stehen rechtlich geschuldete Sozialversicherungsbeiträge zu. In der Vergütung sind ausschliesslich die nach dem geltenden Recht des jeweiligen Landes respektive nach geltendem Vorsorge-reglement geschuldeten Vorsorgebeiträge enthalten. Diese Beiträge sind Teil der Gesamtvergütung an das jeweilige Mitglied. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten darüber hinaus keine zusätzlichen Vergütungsbestandteile wie Pensionsansprüche oder Sitzungsgelder.

Übersicht der einzelnen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat zählte per 31. Dezember 2021 sechs Mitglieder. Alle Mitglieder stellten sich zur Wiederwahl und wurden von der Generalversammlung für eine weitere Amtsperiode in den Verwaltungsrat der ORIOR AG gewählt. Weitere Informationen zum Verwaltungsrat sowie zu dessen Kompetenzen, Aufgabenteilung, Wirkungsbereich und Zusammensetzung finden sich im «Corporate Governance Bericht».

> Corporate Governance Bericht der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/corporate-governance>

Die Vergütungen an den Verwaltungsrat werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung des jeweiligen Geschäftsjahrs) ausgewiesen.

in CHF	Vergütungen brutto ¹	Weitere Vergütungen ²	Total Vergütungen 2021	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen ²	Total Vergütungen 2020
Rolf U. Sutter Präsident des Verwaltungsrats	291 486	58 418	349 905	274 478	73 008	347 486
Markus R. Neuhaus ³ Vizepräsident des Verwaltungsrats	101 356	7 804	109 160	94 474	7 768	102 243
Monika Friedli-Walser Mitglied des Verwaltungsrats	89 890	0	89 890	85 312	0	85 312
Walter Lüthi Mitglied des Verwaltungsrats	72 481	3 678	76 158	67 677	3 627	71 303
Monika Schüpbach Mitglied des Verwaltungsrats	52 637	4 053	56 690	48 052	3 951	52 003
Markus Voegeli Mitglied des Verwaltungsrats	62 180	0	62 180	58 652	0	58 652
Total Verwaltungsrat	670 029	73 952	743 982	628 645	88 353	716 999

¹ Darin enthalten ist die aufgrund der Stichtagabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus dem Aktienangebot und aus dem Aktienbeteiligungsprogramm (vgl. S. 46 f. und 55). Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert während der Dauer der Sperrfrist und werden nicht als Vergütung ausgewiesen.

² Diese Beiträge enthalten ausschliesslich die nach dem geltenden Recht des jeweiligen Landes respektive die nach geltendem Vorsorge-reglement geschuldeten Vorsorgebeiträge.

³ Ernennung zum Vizepräsidenten des Verwaltungsrats der ORIOR AG per 25. Februar 2020.

Erläuterung zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Verwaltungsräte erhalten für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat eine feste Vergütung von CHF 45 000. Der Präsident und der Vizepräsident erhalten im Rahmen ihrer zusätzlichen Aufgaben eine entsprechend höhere Vergütung. Rolf U. Sutter beschäftigt sich seit seinem Rücktritt als CEO der ORIOR AG im Jahr 2011 und seiner zeitgleichen Wahl zum Präsidenten der Gesellschaft intensiv mit strategischen Fragestellungen sowie Projekten. Neben der Leitung des Verwaltungsrats begleitet er die Gesellschaft bei der strategischen Weiterentwicklung, bei Akquisitionsprojekten, bei der langfristigen Entwicklung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie bei der Talentsuche. Zusätzlich unterstützt er unter anderem Innovationsprozesse und die stetige Verbesserung des Geschäftsmodells. Die restlichen Mitglieder erhalten für den Einsatz in einem vom Verwaltungsrat eingesetzten Ausschuss, namentlich im Audit Committee und im Nomination and Compensation Committee, zusätzlich CHF 10 000. Vorsitzende dieser beiden Ausschüsse werden mit einer zusätzlichen Vergütung in der Höhe von CHF 25 000 entlohnt.

Genehmigung der Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Generalversammlung genehmigt mit bindender Wirkung jährlich anlässlich der ordentlichen Generalversammlung den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Diese Periode, von Generalversammlung bis Generalversammlung, weicht von der vorgängig ausgewiesenen Zeitspanne für das Geschäftsjahr ab. Entsprechend werden nachfolgend die Gesamtbeträge an den Verwaltungsrat für die Zeitdauer der Amtsperioden dargestellt.

Amtsperiode	GV 2022 bis GV 2023	GV 2021 bis GV 2022	GV 2020 bis GV 2021	GV 2019 bis GV 2020	GV 2018 bis GV 2019
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder voraussichtlich ¹	7	6	6	6	6
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder effektiv ²	n/a	6	6	6	5.2
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	810 000	765 000	765 000	765 000	765 000
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	n/a	n/a	711 595	709 211	669 900
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat				2 +0.3%	1 +5.9%
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat	3 Unter Berücksichtigung eines zusätzlichen Mitglieds: rund +3.8% pro Jahr				
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 5. April 2022	Genehmigt durch GV vom 26. April 2021	Genehmigt durch GV vom 4. Juni 2020	Genehmigt durch GV vom 11. April 2019	Genehmigt durch GV vom 12. April 2018

¹ Anzahl an zum Zeitpunkt des Antrags voraussichtlich in der entsprechenden Amtsperiode amtierenden Verwaltungsratsmitgliedern.

² Anzahl an effektiv amtierenden Verwaltungsratsmitgliedern in der entsprechenden Amtsperiode.

- 1 Die Differenz zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 von CHF 669 900 gegenüber CHF 709 211 für die darauffolgende Amtsperiode von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 ist auf die effektive Anzahl an Verwaltungsratsmitgliedern zurückzuführen.
- 2 Die Differenz von +0.3% zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 von CHF 709 211 gegenüber CHF 711 595 für die darauffolgende Amtsperiode von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 ist auf die neue Berechnungsgrundlage aufgrund des Erreichens des Pensionsalters eines Verwaltungsratsmitglieds zurückzuführen.
- 3 Für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 5. April 2022 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen für voraussichtlich sieben Mitglieder des Verwaltungsrats von CHF 810 000. Gegenüber dem letztbekannten effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 in Höhe von CHF 711 595 – und unter Berücksichtigung eines zusätzlichen Mitglieds (siehe auch «Erläuterung zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats» S. 45) – entspricht dies einer theoretisch potenziellen Erhöhung von rund 3.8% pro Jahr. Die Differenz steht zur Verfügung für allfällige zusätzliche Vergütungen entlang der statutarisch festgelegten Bedingungen für Zusatzleistungen (siehe auch Vergütungsbericht, S. 44), für Veränderungen in der Konstituierung des Verwaltungsrats sowie für Aktienzuteilungen und/oder Aktienangebote im Rahmen von Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen.

Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern des Verwaltungsrats bis zu 10% des fixen Verwaltungsrats honorars in gesperrten Aktien ausbezahlt werden (Zuteilung). Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der maximal letzten sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 16%. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Die von der Steuer-

behörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert der Sperrfristen und werden nicht als Teil der Vergütung berücksichtigt. Zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2021 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Aktien als Teil der fixen Vergütung zugeteilt. Die Entlohnung erfolgte vollumfänglich in bar.

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern des Verwaltungsrats einzeln oder im Rahmen von Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen (vgl. Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan S. 55) Aktien zu Sonderkonditionen angeboten werden (Angebot).

Zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2021 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Rahmen eines Aktienangebots 897 Aktien und im Rahmen des Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramms 3000 Aktien mit einer Sperrfrist von 3 Jahren und mit einem Discount von 16% verkauft (vgl. Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan S. 55). Die gewährten Discounts entsprechen dem steuerlich anerkannten Zeitwert und werden folglich nicht als Teil der Vergütung ausgewiesen.

Etwaige weitere Transaktionen mit Mitgliedern des Verwaltungsrats erfolgen zu üblichen Marktkonditionen.

Optionsplan

Es besteht kein Optionsplan.

Zusätzliche Honorare und Vergütungen

Es wurden im Geschäftsjahr 2021 keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt.

Darlehen und Kredite

Gemäss Artikel 20 der Statuten der Gesellschaft dürfen Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt werden. Zudem darf die Gesamtsumme solcher Darlehen und Kredite CHF 200 000 pro Mitglied nicht überschreiten. Die etwaige Vergabe von Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgt zu üblichen Marktkonditionen. Die ORIOR Gruppe hat den Mitgliedern des Verwaltungsrats oder diesen nahestehenden Personen in den Jahren 2020 und 2021 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt.

Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2021 wurden keine Vergütungen, Honorare oder sonstigen zusätzlichen Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt. Keinem der ehemaligen Mitglieder wurden in den Jahren 2020 und 2021 Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt, und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

5. Vergütung an die Konzernleitung

Die Grundsätze, die Vergütungselemente sowie der Genehmigungsmechanismus in Zusammenhang mit den Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung sind in den Statuten, im Organisationsreglement und in den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der Gesellschaft geregelt.

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe>

Zusammensetzung der Vergütung

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe und eine kurzfristige variable Vergütung (STI). In der Regel sind die Mitglieder der Konzernleitung zusätzlich in eine langfristige variable Vergütung (LTIP) eingebunden. Die Grundsätze und Eckwerte der Vergütungselemente sind auf den Seiten 39 ff. detailliert ausgeführt.

Die fixe Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung erfolgt in bar. Die kurzfristige variable Vergütung kann bis zu 30% in gesperrten Aktien ausbezahlt werden (Zuteilung). Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung erfolgt vollumfänglich in gesperrten Aktien der Gesellschaft.

Für Tätigkeiten in Rechtseinheiten, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden, sowie für Tätigkeiten, die in Ausübung der Funktion als Mitglied der Konzernleitung wahrgenommen werden, dürfen die betreffenden Rechtseinheiten an die Mitglieder der Konzernleitung Vergütungen ausrichten, sofern diese Vergütungen durch die von der Generalversammlung genehmigten Beträge abgedeckt sind.

Für die Konzernleitung und weitere Kadermitglieder besteht eine Kaderpensionskassenregelung. Zusätzlich steht den Mitgliedern der Konzernleitung und weiteren Kadermitgliedern ein Geschäftsauto mit Auflagen für den Privatgebrauch zur Verfügung. Darüber hinaus werden keine weiteren Sachleistungen vergütet.

Den Mitgliedern der Konzernleitung werden Auslagen und Spesen ersetzt. Der Ersatz von Auslagen und Spesen gilt nicht als Vergütung. Zudem kann die Gesellschaft im gesetzlich zulässigen Rahmen Mitglieder der Konzernleitung für entstandene Nachteile in Zusammenhang mit Verfahren, Prozessen oder Vergleichen, die mit ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft in Verbindung stehen, entschädigen sowie entsprechende Beträge bevorschussen und Versicherungen abschliessen. Solche Entschädigungen, Vorschüsse und Versicherungen gelten nicht als Vergütung.

Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung

Die Konzernleitung zählte per 31. Dezember 2021 vier Mitglieder. Es sind dies Daniel Lutz, CEO der ORIOR Gruppe, Andreas Lindner, CFO der ORIOR Gruppe, Filip De Spiegeleire, CEO ORIOR Europe und CEO der Culinor Food Group, und seit 1. September 2021 Max Dreussi, CEO des Segments Convenience sowie CEO von Fredag. Die Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung des jeweiligen Geschäftsjahrs) ausgewiesen.

in CHF	Konzern- leitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total Ver- gütungen 2021 ¹	Konzern- leitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total Ver- gütungen 2020
Durchschnittliche Anzahl gegenwärtige Mitglieder	2.3	1.0	3.3	2.0	1.0	3.0
Vergütungen brutto fix	804 810	429 042	1 233 852	656 111	407 083	1 063 194
Vorsorge	97 193	136 643	233 836	81 590	115 756	197 346
Weitere Sozialabgaben	37 116	34 517	71 633	28 582	35 292	63 874
1 Zwischentotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige Mitglieder	939 119	600 202	1 539 321	766 283	558 131	1 324 414
Durchschnittliche Anzahl ehemalige Mitglieder	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Vergütungen an ehemalige Mitglieder	0	0	0	0	0	0
Gesamttotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder	939 119	600 202	1 539 321	766 283	558 131	1 324 414
Anzahl Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags ²	2.0	1.0	3.0	2.0	1.0	3.0
Genehmigter maximaler Gesamtbetrag fix			1 550 000			1 600 000
Zur Verfügung stehender Zusatzbetrag			223 252 ³			0
Effektiv verwendeter Anteil Zusatzbetrag			0			0
Vergütungen brutto variabel (STI)	213 187	345 000	558 187	142 800	280 000	422 800
Weitere Sozialabgaben	9 198	26 083	35 281	6 402	22 981	29 383
2 Total Vergütungen variabel (STI)	222 385	371 083	593 468⁴	149 202	302 981	452 183
Total Gesamtvergütung fix und variabel (STI) an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder	1 161 504⁵	971 285	2 132 789	915 485⁵	861 112	1 776 597⁵
3 Total durchschnittliches maximal mögliches LTIP-Potenzial pro Planjahr⁶	138 790	66 842	205 632	0	0	0
Projizierte Sozialleistungen LTIP	11 133	6 061	17 194			
Projizierte maximal mögliche rückwirkende Gesamtvergütung 2021 ⁷	1 311 427	1 044 188	2 355 615			

¹ Darin enthalten ist die aufgrund der Stichtagabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus dem Aktienangebot und aus dem Aktienbeteiligungsprogramm (vgl. S. 53 und 55). Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert während der Dauer der Sperrfrist und werden nicht als Vergütung ausgewiesen.

² Anzahl gegenwärtige Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags, inkl. Berücksichtigung bereits bekannter und kommunizierter Veränderungen.

³ Die Ernennung von Max Dreussi in die Konzernleitung erfolgte nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021. Entsprechend stand für seine fixe Vergütung ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag zur Verfügung.

⁴ Vorbehältlich der Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütungen durch die Generalversammlung vom 5. April 2022.

⁵ Beinhaltet die in Euro ausbezahlte Vergütung an Filip De Spiegeleire. Für die dargelegte Ausweisung in Schweizer Franken wurde für das Jahr 2021 mit einem Jahresdurchschnittskurs von CHF 1.0812 gerechnet (2020: CHF 1.0703).

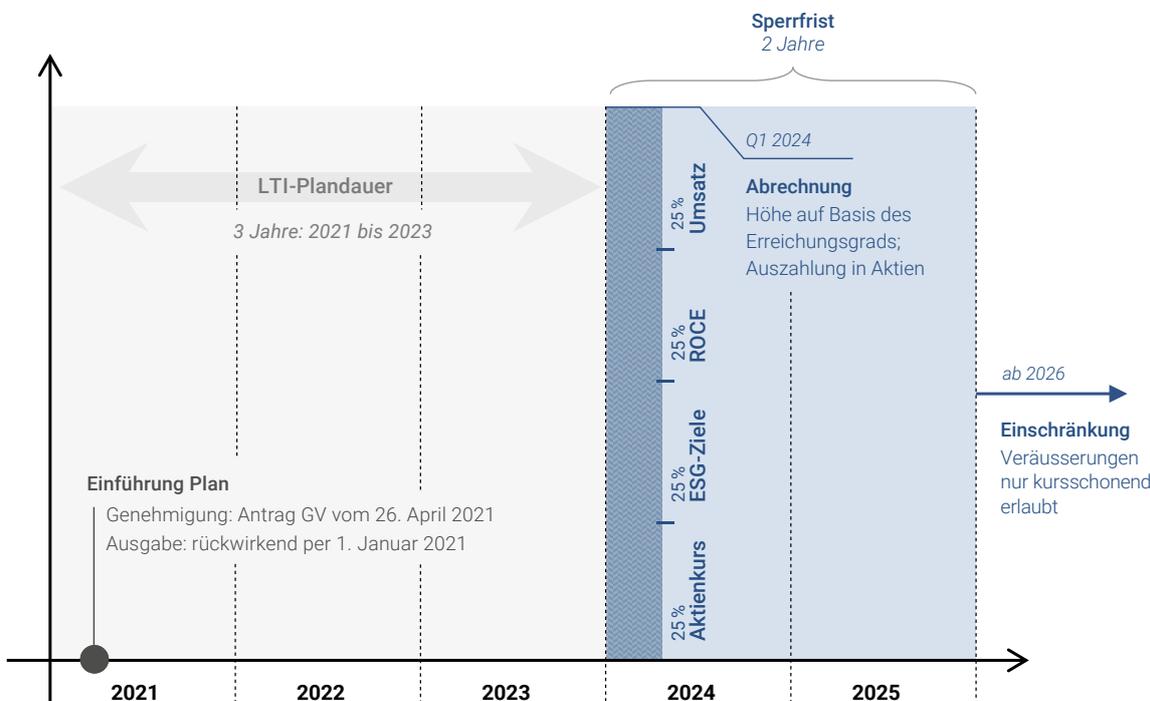
⁶ Aufgrund der Neuernennung von Max Dreussi in die Konzernleitung per 1. September 2021 und entsprechender Pro-rata-temporis-Berücksichtigung seines LTIP-Potenzials ist das maximal mögliche LTIP-Potenzial im ersten Planjahr etwas tiefer als in den darauffolgenden Jahren. Im Sinne der Transparenz wird hier entsprechend das über alle drei Jahre gerechnete durchschnittliche maximal mögliche LTIP-Potenzial ausgewiesen. Das bei einer Zielerreichung von 100% maximal mögliche LTIP-Potenzial für die Konzernleitung exkl. CEO für alle drei Planjahre beträgt CHF 416 370; dasjenige des CEO CHF 200 525, entsprechend einem Total von CHF 616 895 (vgl. S. 51).

⁷ Bezieht sich auf den maximal möglichen Zielerreichungsgrad von 100%.

- 1 Der bewilligte maximale Gesamtbetrag an fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2021 liegt bei CHF 1.55 Mio. Zudem stand für die fixe Vergütung an Max Dreussi, welcher seit September 2021 Mitglied der Konzernleitung ist, für das Geschäftsjahr 2021 ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag in der Höhe von CHF 223 252 zur Verfügung (vgl. «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder» S. 51). Der Gesamtbetrag der effektiv ausbezahlten fixen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2021 an die gegenwärtigen Mitglieder der Konzernleitung beträgt CHF 1 539 321. Darin enthalten ist pro rata temporis auch die fixe Vergütung an Max Dreussi. Die Differenz des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen 2021 gegenüber dem Vorjahr beträgt CHF 214 907 und reflektiert neben der Vergütung an das zusätzliche Mitglied die aufgrund der Stichtagabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus den Aktienangeboten (vgl. S. 53) und dem Aktienbeteiligungsprogramm (vgl. S. 53 und S. 55). Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts werden nicht als Vergütung ausgewiesen. Es wurden keine Lohnerhöhungen in der fixen Vergütung an die Konzernleitung gewährt.
- 2 Die Fokuskenzahlen für die Bemessung der quantitativen kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 waren unverändert das organische Wachstum, die Bruttomarge, das EBITDA sowie die Verschuldung. Die Themen für die Bemessung der qualitativen kurzfristigen variablen Vergütung waren die Kaskadierung und der fließende Übergang in die Umsetzung der Strategie 2025, das ORIOR New Normal Modell und innerhalb dieses insbesondere die Kostenstrukturen, die Werksentwicklung, Innovationen und Nachhaltigkeit. Zusätzlich erforderte die Coronasituation auch im Berichtsjahr besondere Aufmerksamkeit und floss entsprechend wiederum in die Bewertung ein. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2021 resultiert, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung, bei CHF 593 468 (Vorjahr: CHF 452 183). Die Veränderung zum Vorjahr reflektiert das im Rahmen der Erwartungen gute Geschäftsergebnis der Gruppe (vgl. organisches Wachstum, Bruttomarge, EBITDA und Verschuldung) sowie die veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung.
- 3 An der Generalversammlung vom 26. April 2021 wurde die statutarische Grundlage für die Einführung der langfristigen variablen Vergütung für die Konzernleitung geschaffen und darauffolgend der erste Long Term Incentive Plan (LTIP) gutgeheissen. Entsprechend wurde für die Konzernleitung und zusätzlich unter gleichen Bedingungen auch für einen erweiterten Managementkreis ein LTIP mit rückwirkender Einführung per 1. Januar 2021 ausgegeben.

NEU eingeführt im 2021

Grafische Darstellung des LTIP 2021 bis 2023:



Die Grundsätze und Eckwerte eines LTIP sind in den Statuten der Gesellschaft, im Organisationsreglement sowie in den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der ORIOR AG geregelt (vgl. langfristige variable Vergütung S. 40). Darüber hinaus liegt die Ausgestaltung eines neu auszugebenden LTIPs im Ermessen des Verwaltungsrats. Die Eckwerte des LTIP 2021 bis 2023, der für die Mitglieder der Konzernleitung ausgegeben wurde, sind nachfolgend aufgeführt.

Eckwerte des LTIP 2021 bis 2023 für die Mitglieder der Konzernleitung:

Plandauer (Beurteilungszeitraum)	Die Plandauer (Vesting-Periode) beträgt 3 Jahre. Sie beginnt am 1. Januar 2021 und endet am 31. Dezember 2023.
Teilnehmende	Konzernleitung der ORIOR AG; ein Mitglied wurde per 1. September 2021 neu in die Konzernleitung gewählt und in den LTIP der Konzernleitung eingebunden.
Umfang / Höhe	Der von der Generalversammlung am 26. April 2021 genehmigte maximal zur Verfügung stehende Gesamtbetrag der langfristigen Vergütung für die Konzernleitung über die gesamte Plandauer von 3 Jahren beträgt CHF 500 000. Zusätzlich steht bezüglich dem LTIP für Max Dreussi pro rata temporis für die verbleibende Plandauer ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag in der Höhe von 50 % der vereinbarten fixen Vergütung zur Verfügung.
Vergütungsart	Aktien der Gesellschaft
Veräusserungssperrfrist	2 Jahre
Einschränkung Veräusserung	Veräusserungen von frei verfügbaren Aktienbeständen von Mitgliedern der Konzernleitung müssen kursschonend erfolgen. Dieselbe Einschränkung gilt auch für Aktien aus dem LTIP, nach Ablauf der zweijährigen Veräusserungssperrfrist.
Approvisionnement	30–40% des Zielwerts werden verteilt auf die Planjahre über die kurzfristige variable Vergütung approvisioniert. Die weitere Differenz entspricht einem Überpotenzial bei Erreichung sämtlicher Zielwerte.
Ziele	Die Ziele des LTIP 2021 bis 2023 sind organisches Wachstum, ROCE, ESG und Aktienkurs. Sie sind je zu 1/4 gewichtet, d. h. je 25 % des LTIP-Potenzials, und sie können nicht miteinander verrechnet werden.
Ziel 1: Organisches Wachstum von Ø 2–4 % pro Jahr	Basis: Umsatz 2020 ≥ Ø 3% organisches Wachstum = 100 % 2.0–2.9 % Ø organisches Wachstum = 50 % < 1.9% Ø organisches Wachstum = 0 Status quo hinsichtlich Erreichungsgrad LTIP-Ziel 1 bis 31. Dezember 2021: Das organische Wachstum betrug im Geschäftsjahr 2021 2.0%. Um das Ziel von durchschnittlich 3% organischem Wachstum bis Ende der Plandauer zu erreichen, muss die fehlende Differenz in den verbleibenden zwei Jahren zusätzlich erreicht werden.
Ziel 2: Stetige Verbesserung des ROCE	Basis: ROCE per 31.12.2020 von 10.0% ROCE > 15.5% = 100 % ROCE 14.5–15.5% = 50 % ROCE < 14.5% = 0 Status quo hinsichtlich Erreichungsgrad LTIP-Ziel 2 bis 31. Dezember 2021: Der ROCE verbesserte sich von 10.0% per 31. Dezember 2020 auf 14.2% per 31. Dezember 2021. Mit einer weiterhin stetigen Verbesserung dürfte das Ziel eines ROCE von > 15.5% per 31. Dezember 2023 erreicht werden können.
Ziel 3: 80 % Verbesserungsindex auf den ESG-Zielen	Linearer Fortschritt pro rata temporis gegen die in der Nachhaltigkeitsstrategie festgesetzten Nachhaltigkeitsziele bezüglich Wasserverbrauch, Treibhausgasen (Energie), Food Waste, Krankheitsquote und Unfallquote. Fortschritt ≥ Zielwert bei 4 KPI (80%) = 100 % Fortschritt ≥ Zielwert bei 3 KPI = 50 % Fortschritt ≥ Zielwert bei weniger 3 KPI = 0 Status quo hinsichtlich Erreichungsgrad LTIP-Ziel 3 bis 31. Dezember 2021: Die KPIs Treibhausgase und Krankheitsquote konnten erreicht werden; die KPIs Wasserverbrauch, Food Waste und Unfallquote wurden verfehlt. Um das Ziel eines 80%-Verbesserungsindex per Ende der Plandauer noch zu erreichen, müssen die Fortschritte in den Folgejahren wesentlich verbessert werden.
Ziel 4: Relative Aktienkurs- performance	Relative Entwicklung des Aktienkurses Vergleichsindex: SPI Extra Price Basis-/Anfangswert: Eröffnungskurs 01.01.2021 Ziel-/Schlusswert: Schlusskurs 31.12.2023 ORON ≥ 5% gegenüber SPI Extra Price = 100 % ORON 0–5% gegenüber SPI Extra Price = 50 % ORON < SPI Extra Price = 0 Status quo hinsichtlich Erreichungsgrad LTIP-Ziel 4 bis 31. Dezember 2021: Der ORIOR Aktienkurs steigerte sich während des Jahrs 2021 von 75.4 auf 89.90, entsprechend 19.2%. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich der SPI Extra Price von 326.5 auf 391.9, entsprechend 20.0%. Damit würde das Ziel derzeit verfehlt.

Der Long Term Incentive Plan wird nach Abschluss der 3-jährigen Plandauer (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023) im ersten Quartal 2024 abgerechnet und ausbezahlt. Nachfolgende Aufstellung zeigt die projizierte maximal mögliche Vergütung aus dem LTIP für die gesamte Plandauer sowie durchschnittlich pro Planjahr.

in CHF	Konzernleitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total
Total maximal mögliches LTIP-Potenzial über gesamte Plandauer von 3 Jahren ¹	416 370	200 525	616 895
Total durchschnittliches maximal mögliches LTIP-Potenzial pro Planjahr ²	138 790	66 842	205 632

¹ Zuzüglich Sozialleistungen, die bei einer Erreichung des gesamten dargelegten Maximalpotenzials für alle Mitglieder der Konzernleitung und für die gesamte Plandauer von 3 Jahren auf der Basis der Sozialleistungssätze 2021 bei CHF 51 581 resultieren würden.

² Aufgrund der Neuernennung von Max Dreussi in die Konzernleitung per 1. September 2021 und entsprechender Pro-rata-temporis-Berücksichtigung seines LTIP-Potenzials ist das maximal mögliche LTIP-Potenzial im ersten Planjahr etwas tiefer als in den darauffolgenden Jahren. Im Sinne der Transparenz wird hier entsprechend das über alle drei Jahre gerechnete durchschnittliche maximal mögliche LTIP-Potenzial ausgewiesen.

Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder

Für die Ernennung von neuen Konzernleitungsmitgliedern, die nach der Genehmigung durch die Generalversammlung erfolgt, beträgt der Zusatzbetrag gemäss Artikel 29 Absatz 5 der Statuten der Gesellschaft pro neues Mitglied pro rata 120% der höchsten fixen Vergütung, die im Geschäftsjahr, das der letzten ordentlichen Generalversammlung vorangegangen ist, an ein Mitglied der Konzernleitung ausgerichtet wurde. Bei mehrjährigen Long Term Incentive Plans beträgt der Zusatzbetrag pro rata temporis für die verbleibende Plandauer max. 50% der vereinbarten fixen Vergütung. Eine Genehmigung dieser zusätzlichen Vergütung durch die Generalversammlung ist nicht erforderlich.

Die Ernennung von Max Dreussi erfolgte nach der Genehmigung des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Konzernleitung für das Jahr 2021 und der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der langfristigen Vergütung an die Konzernleitung (Genehmigung erfolgte an der Generalversammlung vom 4. Juni 2020). Folglich stand für seine fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 ein Zusatzbetrag gemäss statutarischer Regelung in der Höhe von CHF 223 252 zur Verfügung.

Genehmigung der Vergütungen an die Konzernleitung

Die Generalversammlung genehmigt mit bindender Wirkung jährlich anlässlich der ordentlichen Generalversammlung den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr.

Kurzfristige variable Vergütung (STI) an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2021	2020	2019	2018
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder ¹	3.3	3.0	3.1	3.0
Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	593 500	446 000	532 000	613 000
Prozentuale Veränderung der variablen Vergütungen an die Konzernleitung		+33.1%	-16.2%	-13.2%
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 5. April 2022	Genehmigt durch GV vom 26. April 2021	Genehmigt durch GV vom 4. Juni 2020	Genehmigt durch GV vom 11. April 2019

¹ Ernennung Max Dreussi in die Konzernleitung per 1. September 2021.

- 1 Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 5. April 2022 die Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 von CHF 593 500. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies – nach zwei aufeinanderfolgenden Jahren mit wesentlicher Abnahme – einer Zunahme um CHF 147 500, entsprechend 33.1%. Diese Differenz reflektiert das im Rahmen der Erwartungen gute Geschäftsergebnis der Gruppe (vgl. organisches Wachstum, Bruttomarge, EBITDA und Verschuldung) sowie die veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung mit einem zusätzlichen Mitglied seit September 2021.

Fixe Vergütung an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2023	2022	2021	2020
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder voraussichtlich ¹	4.0	3.0	3.0	3.0
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder effektiv ²	n/a	4.0	3.3	3.0
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	1 750 000	1 450 000	1 550 000	1 600 000
Maximal zur Verfügung stehender Zusatzbetrag (statutarisch geregelt)	n/a	669 757	223 252	0
Maximal zur Verfügung stehender Gesamtbetrag für die Auszahlung der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF	n/a	2 119 757	1 773 252	1 600 000
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF	n/a	n/a	1 539 321	1 324 414
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an die Konzernleitung				+16.2%
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an die Konzernleitung				-17.4% +37.7%
				durchschnittlich +6.8% pro Jahr
Genehmigungsstatus	Antrag an GV vom 5. April 2022	Genehmigt durch GV vom 26. April 2021	Genehmigt durch GV vom 4. Juni 2020	Genehmigt durch GV vom 11. April 2019

¹ Durchschnittliche Anzahl an zum Zeitpunkt des Antrags voraussichtlich im entsprechenden Geschäftsjahr amtierenden Mitgliedern.

² Durchschnittliche Anzahl an effektiv amtierenden Konzernleitungsmitgliedern im entsprechenden Geschäftsjahr.

- 1 Der effektiv ausbezahlte Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 betrug CHF 1 539 321 und ist damit CHF 214 907 oder 16.2 % höher als in der Vorjahresvergleichsperiode. Diese Erhöhung erklärt sich durch die Veränderung der Zusammensetzung der Konzernleitung mit einem zusätzlichen Mitglied seit September 2021 und entsprechender Pro-rata-temporis-Berücksichtigung der Vergütung an dieses Mitglied. Zusätzlich haben die aufgrund der Stichtagabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus den Aktienangeboten (vgl. S. 53) und dem Aktienbeteiligungsprogramm (vgl. S. 53 und S. 55) zu einer Erhöhung des Gesamtbetrags beigetragen. Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts werden nicht als Vergütung ausgewiesen, und es wurden keine Lohnerhöhungen in der fixen Vergütung an die Konzernleitung gewährt.
- 2 Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 5. April 2022 die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 von CHF 1 750 000. Gegenüber dem bewilligten maximalen Gesamtbetrag für die fixe Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 wird dieser Gesamtbetrag für vier Personen, und damit einer zusätzlichen Person, beantragt. Gegenüber dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der fixen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 entspricht dies einem theoretischen Erhöhungspotenzial von 13.7 % respektive annualisiert von 6.8 %. Max Dreussi hält seit September 2021 Einsitz in der Konzernleitung. Folglich wurde seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 pro rata temporis in der Gesamtvergütung abgebildet, und in der beantragten Gesamtsumme für das Geschäftsjahr 2023 vollumfänglich eingerechnet. Die weitere Differenz steht zur Verfügung für allfällige zusätzliche Vergütungen und/oder für im Rahmen von Aktienzuteilungen oder Aktienangeboten entstehende geldwerte Vorteile, die aufgrund der Stichtagabrechnung anfallen.

Langfristige variable Vergütung (LTIP) an die Konzernleitung:

Die Generalversammlung vom 26. April 2021 hat einen dreijährigen LTIP (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023) für die Konzernleitung in der Höhe von CHF 500 000 genehmigt; für nachträgliche Ernennungen in die Konzernleitung besteht eine statutarische Regelung eines Zusatzbetrags. Gemäss den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der ORIOR Gruppe können Mitarbeitende in maximal einen LTIP eingebunden sein. Entsprechend wird der Generalversammlung frühestens an der Generalversammlung 2024 ein neuer LTIP zur Bewilligung vorgelegt.

Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder der Konzernleitung

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern der Konzernleitung 30% der kurzfristigen variablen Vergütung in gesperrten Aktien ausbezahlt werden (Aktienzuteilung). Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der maximal letzten sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 16%. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert der Sperrfristen und werden nicht als Teil der Vergütung berücksichtigt. Zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2021 wurden den Mitgliedern der Konzernleitung keine Aktien als Teil der kurzfristigen variablen Vergütung zugeteilt. Die Entlohnung erfolgte vollumfänglich in bar.

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern der Konzernleitung einzeln oder im Rahmen von Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen (vgl. S. 55 Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan) Aktien zu Sonderkonditionen zum Kauf angeboten werden (Angebot).

Zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2021 wurden den Mitgliedern der Konzernleitung im Rahmen eines Aktienangebots 1 695 Aktien und im Rahmen des Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramms 4 500 Aktien mit einer Sperrfrist von 3 Jahren und mit einem Discount von 16% verkauft (vgl. S. 55 Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan). Die gewährten Discounts entsprechen dem steuerlich anerkannten Zeitwert und werden folglich nicht als Teil der Vergütung ausgewiesen.

Etwaige weitere Transaktionen mit Mitgliedern der Konzernleitung erfolgen zu üblichen Marktkonditionen.

Optionsplan

Es besteht kein Optionsplan.

Zusätzliche Honorare und Vergütungen

Es wurden im Geschäftsjahr 2021 keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

Darlehen und Kredite

Gemäss Artikel 20 der Statuten der Gesellschaft dürfen Darlehen und Kredite an Mitglieder der Konzernleitung nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt werden. Zudem darf die Gesamtsumme solcher Darlehen und Kredite CHF 200 000 pro Mitglied nicht überschreiten. Die etwaige Vergabe von Darlehen an Mitglieder der Konzernleitung erfolgt zu üblichen Marktkonditionen.

Die ORIOR Gruppe hat den Mitgliedern der Konzernleitung oder diesen nahestehenden Personen in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt. Die in Anmerkung 35 des «Finanzberichts» aufgeführten Forderungen sind aus der Geschäftstätigkeit mit einer nahestehenden Gesellschaft zu marktüblichen Konditionen entstanden.

Vertragsverhältnisse von Konzernleitungsmitgliedern

Gemäss Artikel 22 der Statuten der Gesellschaft können Verträge mit Konzernleitungsmitgliedern befristet oder unbefristet ausgestaltet sein. Die maximale Dauer von befristeten Verträgen beträgt ein Jahr. Die Kündigungsfrist von unbefristeten Verträgen beträgt maximal ein Jahr.

Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung

In den Jahren 2021 und 2020 wurden keine Vergütungen oder sonstigen Honorare, Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten an ehemalige Mitglieder ausbezahlt oder gewährt, und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

6. Aktienbesitz Führungsorgane

Per 31. Dezember 2021 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung folgende Anzahl Aktien:

Name und Funktion	Anzahl frei verfügbare Aktien per 31.12.2021	Anzahl gesperrte Aktien per 31.12.2021 ¹	Total Anzahl Aktien per 31.12.2021	in %	Total Anzahl Aktien per 31.12.2020
Rolf U. Sutter, Präsident des Verwaltungsrats	109 783	933	110 716	1.69 %	107 983
Markus R. Neuhaus, Vizepräsident des Verwaltungsrats	1 280	649	1 929	0.03 %	580
Monika Friedli-Walser, Mitglied des Verwaltungsrats	4 105 ²	634	4 739	0.07 %	4 105
Walter Lüthi, Mitglied des Verwaltungsrats	500	606	1 106	0.02 %	500
Monika Schüpbach, Mitglied des Verwaltungsrats	257	575	832	0.01 %	257
Markus Voegeli, Mitglied des Verwaltungsrats	600	500	1 100	0.02 %	200
Daniel Lutz, CEO ORIOR Gruppe	3 200	2 826	6 026	0.09 %	3 200
Andreas Lindner, CFO ORIOR Gruppe	755	1 869	2 624	0.04 %	755
Filip De Spiegeleire, CEO ORIOR Europe und CEO Culinor	7 900	1 500	9 400	0.14 %	7 900
Max Dreussi, CEO ORIOR Segment Convenience und CEO Fredag ³	600	1 000	1 600	0.02 %	n/a
Total	128 980	11 092	140 072	2.14 %	125 480
Total ORIOR Aktien			6 542 399	100.00 %	6 517 499

¹ Aktien aus Aktienangebot 2021 mit einer Sperrfrist bis 30. April 2024 sowie aus Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramm 2021 mit einer Sperrfrist bis 31. Juli 2024 (vgl. Aktienzuteilung und Aktienangebot S. 46 f. und 53 sowie Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan S. 55).

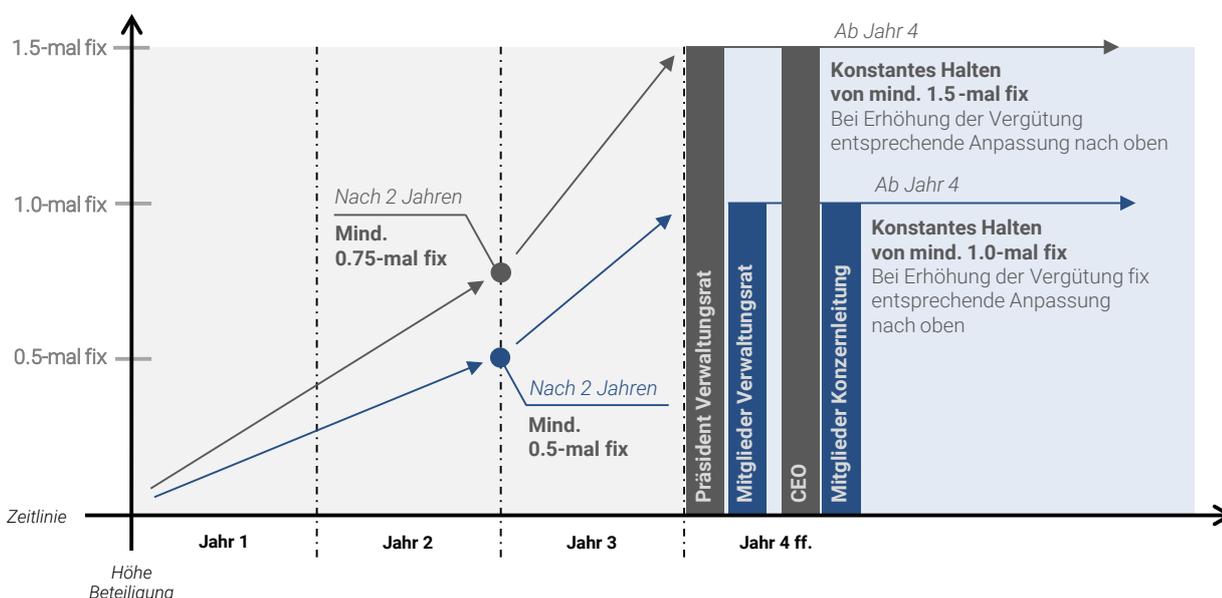
² Einschliesslich Beteiligung einer ihr nahestehenden Person.

³ Neuernennung in die Konzernleitung per 1. September 2021.

Keines der ehemaligen Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung hält ORIOR Aktien, die gesperrt sind. Den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung stehen beim Kauf von Aktien ausserhalb des Aktienkaufangebots keine Sonderrechte zu.

Mindestaktienbesitz für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Im Rahmen der Verfeinerung der Beteiligungs- und Vergütungspolitik der Gruppe wurde die Einführung von Mindestaktienbesitzen per 1. Januar 2021 beschlossen. Die Höhe der Mindestbeteiligung beträgt für den Präsidenten und den CEO der ORIOR Gruppe 1.5-mal die fixe Vergütung und für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung 1.0-mal die fixe Vergütung.



Die Mindestbeteiligung kann über Aktienzuteilungen (Teilauszahlung der variablen Vergütung in Aktien), über Aktienangebote (z. B. Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme) und über Käufe am freien Markt erfolgen. Die Aufbauzeit beträgt drei Jahre; nach zwei Jahren muss mindestens die Hälfte aufgebaut sein. Die Eckwerte sind im Organisationsreglement der ORIOR AG festgehalten.

Per 31. Dezember 2021 hielten alle Mitglieder des Verwaltungsrats sowie ein Mitglied der Konzernleitung bereits die vorgeschriebene Mindestbeteiligung an ORIOR Aktien. Die Aufbaufrist für die übrigen Konzernleitungsmitglieder endet am 31. Dezember 2023 respektive am 31. August 2024. Den Zwischenstand von mindestens der Hälfte haben alle bereits erreicht.

Geschäftsvorfälle mit nahestehenden Unternehmen und Personen

Die Mitglieder des Verwaltungsrats der ORIOR AG, die Mitglieder der Konzernleitung der ORIOR AG, Aktionärinnen und Aktionäre mit wesentlichem Einfluss und die Pensionskasseneinrichtungen der Gruppe werden als nahestehende Unternehmen und Personen betrachtet. Sämtliche ORIOR bekannten Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen erfolgten wie unter unabhängigen Dritten zu marktüblichen Bedingungen.

7. Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan

Der bestehende Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan wurde Anfang 2021 in den Grundsätzen überarbeitet und am 26. April 2021 durch den Verwaltungsrat genehmigt und in Kraft gesetzt. Im Rahmen dieser Revision wurden insbesondere die Eckwerte hinsichtlich Discounts und Sperrfrist an den von der Steuerbehörde anerkannten Zeitwert von 16 % bei dreijähriger Sperrfrist angepasst.

Die Verantwortung und die Definition des Mitarbeitenden-Aktienplans sowie die Festlegung der Angebotsfristen, der Aktienangebote und der Sperrfristen obliegen dem Verwaltungsrat. Er kann die Verwaltung des Plans an ein von ihm bestimmtes Plankomitee von zwei oder mehr Personen delegieren. Teilnahmeberechtigt sind die auf Vorschlag des Plankomitees vom Verwaltungsrat bezeichneten Schlüsselmitarbeitenden der ORIOR Gruppe und die Mitglieder des Verwaltungsrats der ORIOR AG. Die Bezugsrechte sowie die zweimonatige Bezugsfrist werden vom Verwaltungsrat festgelegt. Ebenso die Anzahl der jeder oder jedem Teilnehmenden angebotenen Aktien.

Die Aktien, die im Rahmen dieses Plans ausgegeben werden, können von ORIOR an der Börse erworben oder mittels genehmigter, bedingter oder ordentlicher Kapitalerhöhungen geschaffen werden. Die Höchstzahl der im Rahmen dieses oder eines ähnlichen Plans auszugebenden Aktien darf 3 % des Aktienkapitals von ORIOR nicht übersteigen. Der Verwaltungsrat ist ermächtigt, die Höchstzahl der im Rahmen des Plans auszugebenden Aktien nach seinem Ermessen anzupassen.

Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten maximal sechs Monate vor Beginn der zweimonatigen Angebotsfrist einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich des Discounts. Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert der Sperrfristen und werden nicht als Teil der Vergütung berücksichtigt.

Im Berichtsjahr wurde, zusammen mit der angelaufenen Strategieperiode 2021 bis 2025 und unter dem revidierten Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan, ein Aktienbeteiligungsprogramm an einen erweiterten Kreis von Schlüsselmitarbeitenden ausgegeben. Nachfolgende Übersicht zeigt die Anzahl der im Rahmen des Programms in den letzten vier Jahren ausgegebenen Aktien, deren Ausgabedatum, den gewährten Discount sowie die zugehörige Sperrfrist:

Jahr	Anzahl Mitarbeitende	Anzahl Aktien	Ausgabedatum / Übertragung	Gewährter Discount	Ablauf der Sperrfrist
2021	104	24 997	1. August 2021	16 %	31. Juli 2024
2020	–	–	–	–	–
2019	–	–	–	–	–
2018	78	19 445	1. August 2018	25 %	31. Juli 2021

Für die Ausgabe des Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplans wurden 24 900 ORIOR Aktien aus dem statutarisch zur Verfügung stehenden bedingten Aktienkapital geschaffen. Die entsprechende Kapitalerhöhung aus bedingtem Kapital erfolgte per 27. Oktober 2021.

NEU eingeführt
im 2021



Ernst & Young AG
Aeschengraben 27
Postfach
CH-4002 Basel

Telefon: +41 58 286 86 86
Fax: +41 58 286 86 00
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
Orior AG, Zürich

Basel, 1. März 2022

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Orior AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) auf den Seiten 45 bis 52 des Vergütungsberichts.



Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Orior AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG



Kaspar Streiff
(Qualified
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)



Hortense
Pfammatter-Imhoff
(Qualified Signature)

Zugelassene Revisionsexperten